



**SLP CISL**

*DAI*

*VOCE A QUELLO*

*CHE PENSI*



**IL DIRITTO  
ALLA  
SALUTE  
IN  
POSTE ITALIANE**

## SOMMARIO

PREMESSA	3
Malattia e rapporto di lavoro	3
TEMPI E MODI DI COMUNICAZIONE	4
DOCUMENTAZIONE GIUSTIFICATIVA	4
VISITE DI CONTROLLO DOMICILIARI	5
ASSENZE ALLA VISITA DI CONTROLLO DOMICILIARE	5
IL PERIODO DI COMPORTO	7
MALATTIA NELLE SITUAZIONI CONTRATTUALI SPECIFICHE	8

# PREMESSA



La malattia è quella condizione in cui lo stato di salute della persona è alterato e sussiste la necessità di interventi medico curativi per ripristinare lo stato di salute originario.

Rispetto al rapporto di lavoro la malattia sussiste quando impedisce al soggetto la prestazione lavorativa almeno per un giorno.

In questo caso, se regolarmente formalmente certificata, dà origine, in base alla legge e alla contrattazione collettiva, al trattamento di malattia.

L'art.2110 del Codice Civile è la norma generale che regola i diritti spettanti ai lavoratori/lavoratrici in stato di malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, e che demanda alle leggi speciali o alla contrattazione collettiva la determinazione quantitativa e la durata temporale dei diritti in questione.

In Poste Italiane le assenze per malattia vengono disciplinate dall'art.43 del vigente contratto 11 luglio 2007, e, per alcune specifiche ipotesi, da altre disposizioni contrattuali.

La maternità viene regolata da una legislazione speciale ed inderogabile che non dà mai luogo ad un trattamento di malattia.

Anche alcuni particolari stati patologici, derivanti da tossicodipendenze o alcolismo, ricevono a loro volta una tutela speciale, regolata da specifiche normative.

## Malattia e rapporto di lavoro

La malattia sospende il rapporto di lavoro per tutta la durata della prognosi, entro i limiti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, ma salva il diritto alla normale decorrenza dell'anzianità di servizio.

Il lavoratore ha l'obbligo di certificare l'effettiva esistenza dello stato di malattia e di comportarsi in modo tale da non compromettere la guarigione.

È diritto del datore di lavoro di verificare l'effettiva esistenza della malattia ed è obbligo del lavoratore astenersi da qualsiasi attività lavorativa, anche se non remunerata.

Il lavoratore ammalato ha diritto, entro i limiti massimi contrattualmente previsti e di cui si riferisce in seguito, ad assentarsi dal lavoro, conservando il posto di lavoro e la retribuzione.

Di contro, il datore di lavoro ha il dovere di corrispondergli la retribuzione e di conservargli il posto di lavoro e ha il diritto di verificare e controllare che tale trattamento corrisponda effettivamente ad una malattia.

## TEMPI E MODI DI COMUNICAZIONE

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a comunicare immediatamente l'assenza alla Società.

La comunicazione dell'assenza deve essere effettuata entro l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui l'assenza stessa si verifica, avvisando, con il mezzo più idoneo al raggiungimento dello scopo, la struttura di appartenenza (Ufficio postale, segreteria della struttura di appartenenza, ecc.).



Lo stesso obbligo sussiste in caso di continuazione della malattia.

Entro due giorni dall'inizio della malattia o della eventuale prosecuzione, non considerando il giorno di rilascio e i giorni festivi, il lavoratore deve inviare alla struttura di appartenenza il certificato medico giustificativo con la prognosi espressa in giorni.

Ai fini del corretto invio del certificato medico possono essere utilizzati i fax, con obbligo di presentare l'originale al momento del rientro in servizio, posta raccomandata, consegna materiale del certificato da parte dello stesso lavoratore o persona di sua fiducia alla struttura/ufficio di appartenenza.

È utile che il lavoratore, salvo il caso di consegna diretta, si assicuri sempre tramite una telefonata dell'avvenuta ricezione della certificazione inviata.

## DOCUMENTAZIONE GIUSTIFICATIVA

Sono validi ai fini della giustificazione della malattia i seguenti documenti:

- Modello INPS in possesso del medico di base, di cui la seconda parte a ricalco va trasmessa obbligatoriamente al datore di lavoro e deve indicare le generalità del lavoratore, la data di scadenza della prognosi, la data di rilascio del certificato e la specifica relativa a "inizio" o "continuazione" "ricaduta" della malattia.
- Modello prestampato o libero, rilasciato su carta intestata da qualsiasi medico iscritto all'Ordine professionale;
- Certificati ospedalieri di ricovero, di pronto soccorso, di day-hospital.
- Certificati ambulatoriali pubblici o privati.

Nel modello INPS la diagnosi rimane trascritta soltanto sul primo foglio che non deve essere necessariamente inviato alla Società.

Gli altri modelli, prestampati o liberi, debbono recare le stesse indicazioni del modello INPS.

I certificati ospedalieri/ambulatoriali per essere validi ai fini della giustificazione

dell'assenza per malattia debbono indicare o una data di ricovero ovvero una prognosi espressa in giorni: nel caso in cui un certificato ospedaliero non disponga di un ricovero e/o non indichi una prognosi, il lavoratore che intenda assentarsi per malattia deve immediatamente rivolgersi al proprio medico curante.

Infine, sempre al medico curante ci si deve rivolgere al momento della dimissione da un ospedale, se il certificato di dimissione non reca una prognosi espressa in giorni.

La giustificazione dell'assenza per malattia deve corrispondere a tutta la durata della malattia, senza alcuna distinzione fra i giorni lavorativi, non lavorativi e festivi.

La prestazione del certificato medico di giustificazione dell'assenza è un presupposto necessario ed inderogabile per fruire dei trattamenti di malattia.

Nel caso di ritardo dell'invio della documentazione giustificativa il trattamento economico di malattia non viene corrisposto per i giorni di ritardo in senso stretto, escludendo i due giorni a disposizione per l'inoltro del certificato di prognosi, e la produzione tardiva è suscettibile di valutazioni sul piano disciplinare (rimprovero verbale o ammonizione scritta). In caso di non presentazione, l'assenza è da considerarsi arbitraria e pertanto la valutazione rientra in quella dell'assenza arbitraria per la quale sono previsti provvedimenti disciplinari.

## **VISITE DI CONTROLLO DOMICILIARI**

Il datore di lavoro ha diritto di disporre visite mediche di controllo, presso l'ultimo domicilio ufficialmente dichiarato dal lavoratore sia nei giorni feriali che nei giorni festivi.

Durante le fasce orarie di reperibilità, 10-12 e 17-19, il lavoratore in malattia ha l'obbligo di essere reperibile presso il proprio domicilio, oppure preso un domicilio diverso comunicato contestualmente alla malattia o, preventivamente, in forma scritta, in caso di variazione durante il decorso della malattia.

Se lo stato di malattia avviene all'estero il lavoratore ammalato deve trasmettere entro cinque giorni alla Società un certificato medico attestante l'inizio e la durata della malattia, e contemporaneamente trasmettere al locale rappresentanza diplomatica - ambasciata o consolato - un certificato medico recante sia la prognosi che la diagnosi. Il datore di lavoro può disporre la visita fiscale domiciliare di controllo.



## **ASSENZE ALLA VISITA DI CONTROLLO DOMICILIARE**

### **Assenze ingiustificate: conseguenze economiche e disciplinari.**

L'assenza alla visita di controllo domiciliare, non comunicata determina due distinte conseguenze: la perdita del trattamento di malattia a favore dell'interessato e la valutazione sul piano disciplinare, completamente distinte e autonome.

L'impossibilità di eseguire la visita di controllo domiciliare, da parte del medico incaricato, certifica l'assenza, fino a prova contraria.

Il lavoratore assente alla visita domiciliare perde l'intero trattamento economico per tutta la durata dell'assenza fino ad un massimo di dieci giorni.

L'assenza alla visita fiscale non è, di norma, giustificabile a posteriori, salvo la dimostrazione da parte del lavoratore di un caso fortuito o di forza maggiore tale da impedirgli di comunicare in anticipo l'assenza.

Il constatato mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi sopra indicati è sanzionabile con l'applicazione di provvedimento disciplinare.

### **Assenze giustificate**

L'assenza giustificata durante le fasce di reperibilità si verifica qualora il lavoratore, abbia necessità di assentarsi dalla propria abitazione per motivi sanitari o di cura (visite, prestazioni o accertamenti specialisti fruibili soltanto nell'arco orario di reperibilità, ivi compresa ad esempio una prestazione di Day-Hospital, indicando l'orario, la regione e il luogo ove ci si deve recare). Per casi diversi dai motivi sanitari o di cura è necessario dimostrare si trattava di un adempimento ineludibile e non effettuabile in orario diverso da quello di reperibilità.

Il lavoratore, deve dare preventiva comunicazione dell'assenza dal domicilio alla struttura/ufficio di appartenenza (alla Segretaria di Filiale per reperibilità fuori dal normale orario di apertura) e deve produrre relativa idonea documentazione giustificativa.

La documentazione deve essere resa:

- con le stesse modalità con le quali è stata comunicata la malattia;
- prima dell'inizio della fascia di reperibilità antimeridiana, in tempo utile tale da consentire al datore di lavoro di non disporre la visita medica domiciliare, ovvero, se già richiesta, di annullarla.

Il lavoratore assente per malattia non ha un diritto incondizionato a sostituire la malattia già certificata con le ferie già maturate, ma ha la facoltà di richiederle.

Il datore di lavoro ha il dovere di valutare la richiesta di ferie, tenuto conto del particolare stato del richiedente, (p.e. un lavoratore che ha già perso il diritto alla conservazione del posto di lavoro) e sulla base delle esigenze organizzative e produttive aziendali.

## IL PERIODO DI COMPORTO

I limiti del comparto si riferiscono alla durata della malattia indipendentemente dalla durata temporale della prestazione lavorativa a tempo indeterminato.

Le disposizioni contrattuali prevedono **diversi tipi di comparto, tutti alternativi fra loro**, che differiscono sostanzialmente per la durata massima del diritto alla conservazione del posto di lavoro e per la coincidenza o la non coincidenza dello stesso con il diritto alla retribuzione.

Il **comparto ordinario o comparto “secco”**, è quello che si riferisce all’ipotesi di una malattia con prognosi continuativa di 365 giorni. A questo comparto “secco” viene assimilato il comparto previsto per tutte le malattie, riferite ad un’unica patologia o a diverse patologie, che determinano complessivamente 365 giorni di assenza non continuativi ma intervallati fra loro da periodi di ripresa del servizio inferiori a 30 giorni. Entrambe le tipologie danno diritto alla conservazione del posto di lavoro e della retribuzione per 12 mesi continuativi o complessivamente calcolati.

Se non si verifica nessuna delle due predette ipotesi, le assenze per malattia sono comunque rilevanti se, complessivamente considerate, raggiungono i 730 giorni entro un arco di quattro anni: si tratta del c.d. **“comparto per sommatoria”** che dà diritto alla conservazione del posto di lavoro per 24 mesi e alla corresponsione della retribuzione fino al raggiungimento del 18° mese di assenza complessiva.

Infine, ma esclusivamente per il lavoratori affetti dalla patologie particolarmente gravi quali le malattie oncologiche, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare e la sindrome da immunodeficienza acquisita (A.I.D.S.), il trapianto di organi vitali, i trattamenti dialitici per insufficienza renale cronica e cirrosi epatica in fase di scompenso, si individua il **comparto “speciale”** di 730 giorni di assenza continuativa o con intervalli inferiori ai trenta giorni, che dà diritto alla conservazione del posto di lavoro e all’intera retribuzione per i 24 mesi di assenza.

La **verifica del raggiungimento del periodo di comparto** da parte di un determinato lavoratore si svolge, contando **a ritroso** tutte le assenze già registrate entro l’arco temporale di riferimento, fino ad individuare il raggiungimento di **uno solo** dei possibili limiti di comparto.

Il lavoratore, a tempo indeterminato non in prova che, abbia superato i limiti massimi previsti per la conservazione del posto di lavoro e che non abbia ancora raggiunto la guarigione, ha diritto di fruire ad un unico periodo di aspettativa senza retribuzione per la durata massima di un anno. L’aspettativa per malattia decorre dal giorno immediatamente successivo alla data di scadenza della malattia.

Il raggiungimento del comparto determina la perdita del diritto alla conservazione del posto di lavoro e attribuisce al datore di lavoro la facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto, corrispondendo l’indennità sostitutiva del preavviso.

A decorrere dal 1° gennaio 2004, decorsi 18 mesi di assenza per malattia cessa il diritto alla conservazione della retribuzione, fermo restando il diritto alla conservazione del posto di lavoro fino al ventiquattresimo mese.

Ai fini della corresponsione della retribuzione per 18 mesi si intendono 548 giorni che corrispondono, arrotondati per eccesso, ad un anno e mezzo di calendario comune (pertanto il limite di 548 giorni è da considerarsi valido anche in caso di anni bisestili o frazioni di anno bisestile).

## **MALATTIA NELLE SITUAZIONI CONTRATTUALI SPECIFICHE**

### **Malattia nelle situazioni contrattuali specifiche**

Per i **lavoratori a tempo indeterminato in prova**, lo stato di malattia costituisce una causa di interruzione della prova stessa. Nel caso in cui il periodo di prova è fissato al massimo in tre mesi, il lavoratore assente per malattia sarà ammesso a completare la prova se le assenze, anche cumulativamente considerate, non superino i 30 giorni di calendario; nel caso in cui il periodo di prova è fissato in sei mesi, il lavoratore assente per malattia sarà ammesso a completare il periodo di prova se le assenze, anche cumulativamente considerate, non superino i 60 giorni di calendario.

Invece nel caso in cui la durata della malattia superi il limite massimo del periodo di prova - 30 o 60 giorni - il rapporto in prova potrà essere risolto dal giorno successivo alla scadenza del periodo di prova previsto.

Per i **lavoratori a tempo determinato** il diritto alla conservazione del posto di lavoro ed il diritto alla retribuzione, spettano per un periodo di assenza pari ad un sesto della intera durata del contratto a termine e comunque non oltre la scadenza del contratto stesso.

Per i **lavoratori a tempo determinato in prova**, la malattia costituisce quindi una causa di interruzione della prova stessa. Se le assenze per malattia non superano un terzo della durata della prova, il lavoratore a tempo determinato potrà completare la prova; in caso contrario il rapporto in prova potrà essere risolto dal giorno successivo al termine massimo di assenza prevista.

Per il **part-time**, la disciplina varia a seconda se si tratti di trasformazione di precedente contratto a tempo pieno o di stipulazione ab origine di nuovo contratto.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale verticale il diritto alla conservazione del posto di lavoro ed il diritto alla retribuzione, in caso di assenza per malattia, sono riproporzionati, rispetto ai limiti previsti dall'art. 43 del CCNL, in relazione alle effettive giornate di prestazione lavorativa pattuite con riferimento ad un an-



no.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale orizzontale valgono gli stessi termini previsti per i lavoratori a tempo indeterminato.

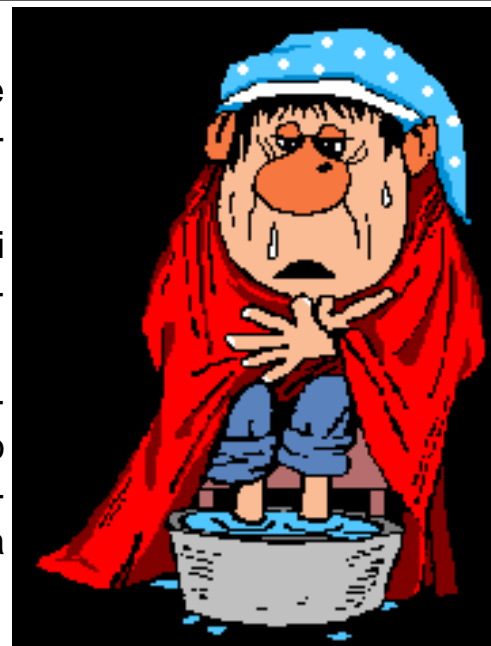
Per i lavoratori che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale resta invariato il trattamento di malattia.

Per gli **apprendisti** è previsto il diritto alla conservazione del posto di lavoro ed alla retribuzione, in caso di malattia, per un periodo di assenze, anche cumulativamente considerate, pari ad un terzo della durata complessiva del contratto.

La malattia dell'apprendista durante la prova interrompe la prova stessa, che può essere completata se l'assenza non supera la durata del periodo di prova previsto per il livello di appartenenza, pari ad un mese per il livello F e a due mesi per i lievi superiori.

Per i lavoratori assunti con **Contratto di Inserimento Lavoro** il trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro viene disciplinato come segue:

in caso di una interruzione del servizio (o più interruzioni consecutive) dovute a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per il periodo complessivo di giornate di calendario – nell'arco dell'intera durata del contratto di inserimento – come di seguito indicato:



durata del contratto	Periodo di conservazione del posto
18 mesi	90 gg.
15 mesi	75 gg.
12 mesi	70 gg.
9 mesi	70 gg.

in caso di unica malattia con ricaduta entro il periodo massimo di 30 gg. di calendario decorrenti dalla cessazione della malattia stessa o di pluralità di malattie con ricaduta entro 30 gg. di calendario decorrenti dalla cessazione dell'ultima di tali malattie e di cui la ricaduta costituisce continuazione, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per il periodo complessivo di giornate di calendario - nell'arco dell'intera durata del contratto di inserimento - come di seguito indica-

to:

Durata del contratto	Durata della/e malattia/malattie	Periodo di conservazione del posto
18 mesi	90 gg. (con ricaduta entro 30 gg.)	135 gg.
15 mesi	75 gg. (con ricaduta entro 30 gg.)	113 gg.
12 mesi	70 gg. (con ricaduta entro 30 gg.)	90 gg.
9 mesi	70 gg. (con ricaduta entro 30 gg.)	70 gg.



L'Azienda erogherà a tutti i lavoratori, per un periodo massimo pari a quello della conservazione del posto, un trattamento economico pari a quello previsto al presente CCNL. In caso di infortunio sul lavoro, ai lavoratori assunti con contratto di inserimento lavorativo spetta il medesimo trattamento previsto dal presente CCNL per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato.

**SLP- CISL**  
**SEGRETERIA REGIONALE DEL VENETO**  
 Tel.: 041-951698

*siamo su internet!*  
**WWW.SLP-CISL.IT**

### SEGRETERIE TERRITORIALI SLP-CISL

#### BELLUNO

Francesco Riva  
 Tel. 0437-212811

#### PADOVA

Cirino Antonio  
 Tel. 049-8220672

#### ROVIGO

Grossi Clara  
 Tel. 0425-204235

#### TREVISO

Sommariva Silvano  
 Tel. 0422-585811

#### VENEZIA

Conte Giovanni  
 Tel. 041-952693

#### VENETO O.R.

Boatto Maurizio  
 Tel. 0421-220525

#### VERONA

Lopresti Antonio  
 Tel. 045-8096923

#### VICENZA

Ferrara Giuseppe  
 Tel. 0444-228711